

Заработная плата: сущность, функции, формы, компоненты

Сидор Д.Е., Маковская А.В.

Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.

Белорусский национальный технический университет

Гибкие системы оплаты труда предполагают установление дифференцированных условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход.

зарубежной практике накоплен значительный опыт использования гибких форм оплаты труда.

Среди наиболее известных систем, используемых в практике предприятий, следует отметить систему оплаты труда, основанную на применении «вилки» соотношений в оплате труда разного качества, экспертную, контрактную, по конечному результату, рыночную систему оценки и оплаты труда РОСТ, систему «Плавающих» окладов, комиссионную оплату, систему «оклад + процент» как разновидность комиссионной системы.

в странах Западной Европы и США получили распространение такие виды гибких систем оплаты труда, как: системы участия в прибыли Дж. Скэнлона, А.У. Ракера и Ипрошера, система участия в доходах, системы бонусов, система опционов.

Несмотря на то, что любая система имеет особенности и сложности при внедрении, всех их объединяет главное преимущество – они позволяют наиболее полно учесть личный вклад каждого работника и справедливо увязать уровень заработной платы с полученными результатами. Окончательный выбор наиболее подходящей для конкретной организации гибкой системы оплаты труда зависит от особенностей и задач самой организации, ее готовности использовать бестарифную систему оплаты труда.

Гибкость оплаты труда может стать эффективной кадровой технологией как для успешного предприятия, так и для предприятий, решающих задачи антикризисного управления.